

SKRIPSI

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar)

**KUSUMA AGRIANTO AMIR
A311 07 904**



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

SKRIPSI

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**Kusuma Agrianto Amir
A311 07 904**



kepada

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

SKRIPSI

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar)

disusun dan diajukan oleh

**KUSUMA AGRIANTO AMIR
A311 07 904**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, ... September 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Mediaty, SE, M.Si, Ak, CA
NIP 19650925 1990022001

Dr. Asri Usman, SE, M.Si, Ak, CA
NIP 19651018 1994121001

Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Mediaty, SE, M.Si, Ak, CA
NIP 19650925 1990022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Kusuma Agrianto Amir

NIM : A311 07 904

jurusan / program studi : Akuntansi / Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

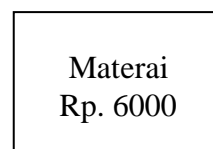
**PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN
(Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

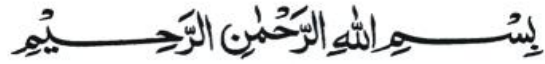
Makassar, Oktober 2014

Yang membuat pernyataan,



Kusuma Agrianto Amir

PRAKATA



Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar).** Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam kesempatan ini juga, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, usaha, bimbingan serta dorongan moral sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan rencana, semoga Allah SWT memberikan balasannya, Amin. Dengan ini ucapan terima kasih dan penghargaan peneliti sampaikan kepada :

1. Orang tua tercinta saya yang sebagai motivator Ir. H. Amir M. MP dan ibu saya Hj. Faridah S.ST serta adik saya Muhammad Juanda yang tak henti-hentinya mendoakan peneliti untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini dan terus memberikan dorongan tanpa rasa bosan kepada saya.
2. Bapak Drs. Yulianus Sampe, M.Si, Ak. selaku penasehat akademik (PA), Ibu Dr. Hj. Mediaty, SE, M.Si, Ak, CA dan Bapak Dr. Asri Usman, SE, M.Si, Ak, CA

selaku dosen pembimbing yang membimbing peneliti sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Bapak Drs. Agus Bandang, M.Si., Ak., CA, Bapak Drs. Deng Siraja, M.Si., Ak., CA dan Bapak Dr. Darwis Said, SE., M.SA., Ak, selaku dosen penguji.

3. Seluruh dosen beserta staf/pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan kepada peneliti selama perkuliahan.
4. Ippank (Irvan Zoelfikar, SE) Dan Indra (Dinar Purna Indrawan, SE.), terima kasih banyak membantu, mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Angkatan 2007 yang sudah dahulu beranjak dari kampus.
6. Sahabat-sahabatku seperjuangan yang tercinta Hasan Basri, SE dan teman-teman HMA Politeknik Negeri Ujung Pandang
7. Terima kasih pula terkhusus buat Nurvitasari Parassa yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas dorongan moral, motivasi, penyemangat, dan banyak lagi faktor lainnya.

Tetapi dibanding dengan itu semua, tak ada yang melebihi rasa syukur yang sangat besar serta terima kasih sebesar-besarnya yang melebihi apapun di dunia ini hanya kepada Allah SWT. Hamba bersyukur kepada-Mu ya Allah telah Kau izinkan hamba untuk hidup dan kemudian Engkau pertemukan hamba dengan orang-orang yang hebat.

Segala hal baik yang terdapat dalam tugas akhir ini merupakan kebenaran yang berasal dari-Nya dan segala kesalahan merupakan kesalahan yang dibuat oleh peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk melakukan perbaikan pada penulisan-penulisan ilmiah berikutnya, baik bagi peneliti secara langsung maupun bagi orang yang berkepentingan atas tugas akhir ini.

Makassar, 16 Oktober 2014

Kusuma Agrianto Amir

ABSTRAK

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar)

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL OBEDIENCE ON EMPLOYEES' ETHIC BEHAVIOR IN THE PAYROLL SYSTEM A Case Study on Employee of Ketahanan Pangan Kota Makassar

Kusuma Agrianto Amir
Mediaty
Asri Usman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder didapat dari berbagai buku, literatur, dan situs internet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian). Sementara berdasarkan model regresi juga dikemukakan bahwa Lingkungan Pengendalian memiliki pengaruh positif sebesar 27,1 %, Penaksiran Risiko memiliki pengaruh positif sebesar 13,3 %, Aktivitas Pengendalian berpengaruh negatif sebesar 52,4 %, Informasi dan Komunikasi berpengaruh negatif sebesar 8,6 %, dan Pemantauan berpengaruh positif sebesar 36,8 %.

Kata kunci: Pengendalian Intern, Perilaku Etis, Sistem Penggajian

This study aimed to determine the effect of the Internal Control Compliance of Ethical Behavior of Employees in Employee Payroll System on Ketahanan Pangan Kota Makassar. Primary data collection method in this research is by using questionnaires and collecting secondary data obtained from various books, literature and internet sites. Results penelitian menunjukkan that indicators of independent variables (Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, and Monitoring) had no effect on the dependent variable (Ethical Behavior of Employees in Payroll System). While based on regression model was also submitted that the Environmental Control has a positive effect of 27.1 %, Risk Assessment has a positive effect of 13.3 %, negative effect Pengendalian activity by 52.4 % , Information and Communication negative effect of 8.6 % , Monitoring and positive effect of 36.8 % .

Keywords : Internal Control , Ethical Behavior , Payroll System

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Kegunaan Penelitian	3
1.5 Sistematika Penulisan	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 5
2.1 Tinjauan Pustaka	5
2.1.1 Kepatuhan Pengendalian Intern	5
2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Intern	5
2.1.1.2 Tujuan Pengendalian Intern	6
2.1.1.3 Komponen-komponen Pengendalian Intern	7
2.1.1.4 Keterbatasan Pengendalian Intern	8
2.1.1.5 Pengendalian Intern dalam Sistem Penggajian	9
2.1.2 Perilaku Etis Dan Perilaku Tidak Etis	9
2.1.3 Sistem Penggajian	11
2.1.3.1 Pengertian Gaji dan Upah	11
2.1.3.2 Dokumen Dalam Sistem Penggajian.....	12
2.1.3.3 Catatan Akuntansi yang Digunakan dalam Penggajian	14
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pikir.....	18
2.4 Hipotesis	19
 BAB III METODE PENELITIAN	 20
3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.3 Metode Pengumpulan Data	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.4.1 Jenis Data.....	21

3.4.2 Sumber Data	22
3.5 Populasi dan Sampel.....	22
3.5.1 Populasi.....	22
3.5.2 Sampel.....	23
3.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	24
3.7 Metode Analisis Data.....	25
3.7.1 Teknik Skala Pengukuran	25
3.7.2 Pengujian Kualitas Data.....	26
3.7.2.1 Uji Validitas Data.....	27
3.7.2.2 Uji Reliabilitas Data	28
3.7.3 Analisis Deskriptif	28
3.7.4 Analisis Kuantitatif	29
3.7.5 Uji Hipotesis.....	30
 BAB IV PEMBAHASAN	 31
4.1 Gambaran Umum Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar	31
4.2 Deskripsi Responden	34
4.3 Deskripsi Data	36
4.3.1 Deskripsi Data Variabel X (Pengendalian Intern)	37
4.3.2 Deskripsi Data Variabel Y (Perilaku Etis).....	37
4.4 Analisis Data	38
4.4.1 Uji Validitas	38
4.4.2 Uji Reliabilitas	39
4.5 Pengujian Hipotesis	40
4.5.1 Analisis Regresi Berganda	40
4.5.2 Uji Simultan	43
4.6 Pembahasan	44
 BAB V PENUTUP	 47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	47
 DAFTAR PUSTAKA	 49
 LAMPIRAN	 51

DAFTAR TABEL

2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
3.1	Status dan Golongan Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar.....	23
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	35
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji/Honor	36
4.6	Prosentasi Skor Per Indikator Variabel X	37
4.7	Prosentasi Skor Per Indikator Variabel X	38
4.8	Uji Validitas Variabel	39
4.9	Uji Reliabilitas	40
4.10	Ringkasan Hasil Regresi Berganda	40
4.11	Uji Simultan	43

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pikir	18
4.1	Struktur Organisasi Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar	32

DAFTAR LAMPIRAN

1	Biodata	52
2	Kuesioner	53
3	Statistik Deskriptif	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi. Profesi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup karyawan, manajer, maupun pimpinan perusahaan. Namun, tidak jarang dalam suatu perusahaan ada oknum yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan. Perilaku seperti ini disebut perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis adalah gejala-gejala dari timbulnya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara penyalahgunaan aktiva dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen.

Kecurangan laporan keuangan atau kecurangan manajemen merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Salah satu laporan keuangan yang diselesaikan oleh bagian akuntansi dan ditangani oleh manajemen perusahaan secara langsung adalah pengelolaan gaji dan upah karyawan. Selain itu, gaji juga merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan banyak sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis dan kecurangan.

Tingginya perilaku tidak etis dalam sistem penggajian yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu sehingga menjadi penghambat bagi para pembuat keputusan dalam mengambil kebijakan yang tepat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) dalam Wilipo (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan jika adanya pengendalian intern mengenai kerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika Pengendalian Internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan

efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Dengan begitu pentingnya masalah kepatuhan pengendalian intern, terhadap perilaku etis karyawan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada sektor pemerintahan dengan judul **“Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar)”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah: Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai referensi yang berminat untuk memperdalam masalah pengendalian intern dan kaitannya dengan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar.

2. Sebagai sumbangan pikiran kepada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar dalam persoalan pengendalian intern.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan skripsi ini, maka dikemukakan sistematika penulisan sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Landasan teori yang berisikan teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel-variabel yang akan diteliti terdiri dari penelitian empirik dan kerangka pikir.
- BAB III : Metode Penelitian yang memuat rancangan penelitian, daerah dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis.
- BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
- BAB V : Penutup yang berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kepatuhan Pengendalian Intern

2.1.1.1. Pengertian Pengendalian Intern

Istilah “Pengendalian Intern” baru resmi digunakan oleh IAI pada tahun 2001. Sebelumnya istilah yang dipakai adalah sebagai berikut: Sistem Pengendalian Intern, Sistem Pengawasan Intern, dan Struktur Pengendalian Intern. Pengendalian intern itu sendiri mempunyai definisi yang berbeda sesuai dengan istilahnya pada masa itu, namun dalam definisinya tujuannya kurang lebih tetap sama.

Menurut Mulyadi (2001:163), “sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Sedangkan IAI (2001: 319.2) mendefinisikan pengendalian intern sebagai berikut:

“Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.”

Dalam organisasi bisnis, pengendalian intern mempunyai posisi yang strategis, apalagi bagi perusahaan yang sudah besar sehingga keberadaan pengendalian intern tidak dapat diabaikan. Pengabaian pengendalian intern

berarti berani menantang risiko kerugian, dan cepat atau lambat akibat dampak buruknya akan dirasakan oleh organisasi tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah metode, prosedur, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan dalam rangka menjaga kekayaan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

2.1.1.2. Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2001:178), tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Menjaga Kekayaan perusahaan :
 - a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:
 - a. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Tujuan tersebut dirinci lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - (1) Pembatasan akses langsung terhadap kekayaan.
 - (2) Pembatasan akses tidak langsung terhadap kekayaan.

b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.

(1) Pembandingan secara periodik antara catatan akuntansi dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.

(2) Rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.

c. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.

(1) Pemberian otorisasi oleh pejabat yang berwenang.

(2) Pelaksanaan transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.

d. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

(1) Pencatatan semua transaksi yang terjadi.

(2) Transaksi yang dicatat adalah benar-benar terjadi.

(3) Transaksi dicatat dalam jumlah yang benar.

(4) Transaksi dicatat dalam periode akuntansi yang seharusnya.

(5) Transaksi dicatat dengan penggolongan yang seharusnya.

(6) Transaksi dicatat dan diringkaskan dengan teliti.

2.1.1.3. Komponen-komponen Pengendalian Intern

Menurut Sukrisno (2004:75), pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait berikut ini:

a. Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

b. Penaksiran risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

c. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

d. Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

e. Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.1.4. Keterbatasan Pengendalian Intern

Walaupun banyak manfaat yang didapat dari penerapan pengendalian intern, namun pengendalian intern itu sendiri pastilah mempunyai kelemahan atau keterbatasan. Sukrisno (2004:81) menyatakan bahwa terlepas dari bagaimana bagus desain operasinya, pengendalian intern hanya dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern entitas. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi tersebut, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana. Disamping itu pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi di antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Faktor lain yang membatasi pengendalian intern adalah biaya pengendalian intern entitas tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian intern, pengukuran secara tepat biaya dan manfaat umum tidak mungkin dapat dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya manfaat tersebut.

2.1.1.5. Pengendalian Intern dalam Sistem Penggajian

Menurut Guy *et al.* (2003:140) Pengendalian intern untuk asersi transaksi penggajian adalah:

a. Asersi Eksistensi atau Kejadian

1. Menggunakan dokumen yang sah untuk menerima dan memberhentikan karyawan serta secara independen membandingkannya dengan gaji.
2. Menggunakan kartu jam kerja dan kartu absen, serta meminta pengesahan supervisor atas kartu absen itu.
3. Membandingkan secara independen kartu absen yang disetujui dengan gaji.
4. Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja.
5. Memisahkan fungsi personalia, pencatatan waktu, dan pembayaran gaji.

b. Asersi Kelengkapan

1. Menggunakan cek gaji bernomor urut dan memeriksa urutannya.
2. Melakukan rekonsiliasi bank atas rekening khusus gaji.

3. Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja.
4. Memisahkan fungsi penyiapan gaji, penandatanganan cek serta pembayaran gaji, dan pencatatan gaji.

2.1.2. Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis

Perilaku menurut Thoha (2008:34) “adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya”. Ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya, yang dalam hal ini adalah perusahaan, menentukan perilaku keduanya secara langsung. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Etika (*ethics*) secara luas dapat diartikan sebagai serangkaian prinsip nilai atau moral. Menurut Daft (2002:167) “Etika merupakan prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau sebuah kelompok dalam hubungannya dengan apa yang benar atau yang salah.

Dari masing-masing pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa Perilaku Etis Karyawan adalah interaksi karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku.

Perilaku etis sangat diperlukan dalam masyarakat, tidak lain halnya dalam perusahaan. Perilaku ini menjaga agar baik manajemen maupun karyawan-karyawan di dalamnya berkomunikasi secara efektif. Agar kebutuhan akan perilaku etis terpenuhi, maka dibuatlah serangkaian prinsip atau nilai moral yang telah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan. Akan tetapi, prinsip-prinsip etis harus dapat didefinisikan dengan baik karena bila tidak, akan menjadi tidak berguna.

Sebagian besar orang mendefinisikan perilaku tidak etis sebagai tindakan yang berbeda dengan apa yang mereka anggap tepat dilakukan dalam situasi tertentu. Ada dua alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis: standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku di masyarakat secara keseluruhan, atau orang memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri. Sering kali, kedua alasan itu muncul bersamaan (Arenset *al*/2008:98).

Buckley *et al.*, (1998), dalam Arrozi dan Dihin (2014) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992:237).

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000 dalam Thoyibatun, 2009). Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan (Beu dan Buckley, 2001, dalam Thoyibatun, 2009).

2.1.3.Sistem Penggajian

2.1.3.1. Pengertian Gaji dan Upah

Menurut Mathis and Jackson (2009:420), gaji “adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja”. Sedangkan Upah “adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja”.

Sistem penggajian meliputi penggunaan tenaga kerja dan pembayaran ke semua pegawai, tanpa memperhatikan klasifikasi atau metode penentuan kompensasi. Sistem ini menjadi penting untuk beberapa alasan. Pertama, gaji, upah, dan pajak penghasilan merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan. Kedua, beban tenaga kerja (*labour*) merupakan pertimbangan penting dalam penilaian persediaan. Terakhir, penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui *fraud* (Arens&Lobbecke 2009:553)

2.1.3.2. Dokumen Dalam sistem Penggajian

Menurut Mulyadi (2001:374), dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah:

1. Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah. Dokumen-dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti misal surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari pekerjaan (skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen-dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuat daftar gaji dan upah.

2. Kartu jam hadir.

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat

berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

3. Kartu jam kerja.

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

4. Daftar gaji dan daftar upah.

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang setiap karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya.

5. Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah.

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebaskan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang bersangkutan.

6. Surat pernyataan gaji dan upah.

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuat daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai

catatatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

7. Amplop gaji dan upah.

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah. Di halaman muka gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan, dan gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

8. Bukti Kas keluar.

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

2.1.3.3. Catatan Akuntansi yang Digunakan dalam Penggajian

Dalam Mulyadi (2001:379), catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji dan upah adalah:

1. Jurnal Umum

Jurnal umum dalam pencatatan gaji dan upah digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

2 Kartu Harga Pokok Produk

Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

3. Kartu Biaya

Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya kerja nonproduksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam biaya kartu ini adalah bukti memorial.

4. Kartu Penghasilan Karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi dalam kartu penghasilan ini dipakai sebagai dasar PPh pasal 21 yang menjadi beban tanda terima gaji dan upah karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti, yang terdiri dari beberapa tahun yang berbeda, akan dijabarkan dalam tabel 2.1. di bawah ini:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Wilopo (2006)	Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan kecurangan Akuntansi : Studi Kasus pada Perusahaan Publik di Indonesia dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia	Kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen.	Perilaku tidak etis manajemen dan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi namun kompensasi

			yang sesuai tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.
Annisa Fitriana (2010)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) pada Pura Group (Perseroan) di Kabupaten Kudus	Kecenderungan kecurangan, pengendalian internal, dan kesesuaian kompensasi.	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
Siti Aisah (2010)	Pengaruh Pengendalian Intern, Integritas Manajemen dan Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, pengendalian intern integritas manajemen dan kepatuhan.	Pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
Mohammad Glifandi Hari Fawzy (2011)	Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecurangan Akuntansi	Perilaku tidak etis, kecurangan akuntansi, pengendalian internal, persepsi kesesuaian akuntansi, dan moralitas manajemen.	Keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan faktor persepsi kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan

			kecurangan akuntansi.
Ruth Patricia (2012)	Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen dan Sistem Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan)	Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, Sistem Kompensasi, Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	Secara simultan ketiga variabel independen (Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Kompensasi) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian). Secara parsial, Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Perbedaan hasil yang terdapat pada tabel 2.1. diatas karena ada perbedaan dari tahun penelitian, populasi dan jumlah sampel yang digunakan masing-masing peneliti berbeda satu sama lain, yaitu:

1. Penelitian Wilopo (2006) dilakukan pada direktur dan manajer perusahaan publik & BUMN dengan jumlah sampel 153 responden.
2. Penelitian Annisa (2010) dilakukan pada karyawan Pura Group (Persero) di Kabupaten Kudus dengan jumlah sampel 75 responden.
3. Penelitian Siti (2010) dilaksanakan pada karyawan 6 *Perusahaan Go Public* maupun yang tidak *Go public* yang terdapat di Jakarta yaitu: PT. Alita Praya Mita, PT. Indofood Sukses Makmur (Tbk), PT. Java Cell, PT. Mustika Ratu (Tbk), PT. Tiara Royal, PT. Tripatra Engineers and Constructors dengan jumlah sampel 120 responden.
4. Penelitian Mohammad (2011) dilakukan pada karyawan pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah sampel 41 responden.
5. Penelitian Ruth Patricia (2012) dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan dengan jumlah sampel 152 responden

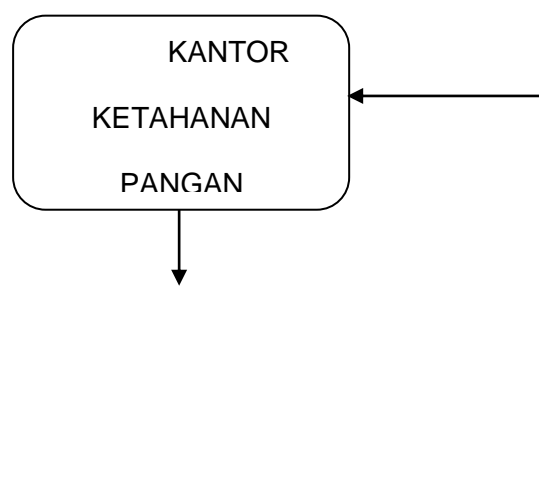
Dengan adanya perbedaan itu, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian sejenis dibidang pemerintahan, yaitu pada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar.

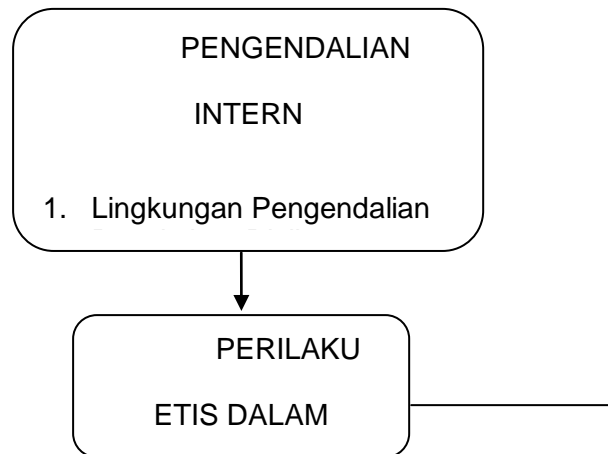
2.3. Kerangka Pikir

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang pola hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir





Gambar 2.1 menjelaskan bagaimana pengendalian intern, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar, dengan tujuan menganalisa pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian. Dan hasil penelitian ini akan menjadi bahan rekomendasi kepada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar.

2.4. Hipotesis

Perilaku tidak etis dapat dicegah dengan sistem pengendalian internal yang baik dan efektif. Pengendalian internal yang efektif dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis menjadi tertutup. Karena pada dasarnya pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi adanya suatu perilaku tidak etis.

AICPA (1947) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang

tidak sesuai dengan aturan (Boynton and Kell, 1996: 253). Wright (2003), Sims and Keon (1999), Schminke (2001), Beu and Buckley (2001), serta Wilipo (2006).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

H_1 = Pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian gabungan antara kualitatif dan kuantitatif dengan melakukan pengamatan, wawancara dan kuesioner. Metode tersebut digabungkan untuk mendeskripsikan semua fakta yang terkait dengan indikator - indikator yang mempengaruhi pengendalian intern terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian di Kantor Ketahanan Pangan Makassar.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Pangan kota dilakukan di Kantor Ketahanan Makassar yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 2 Kompleks Balai Kota Makassar.

Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2014 dan diharapkan selesai paling lama pada bulan akhir Mei. Jadi, penelitian ini diharapkan berlangsung paling lama tiga bulan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner.

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang kepada responden yang dijadikan sampel mengenai suatu masalah yang dikaji.

2. Wawancara.

Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang dengan melakukannya penulis dapat memperoleh informasi secara lebih mendalam dari sampel yang sedang diteliti.

3. Penelitian kepustakaan.

Penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian kepustakaan ini bisa dilakukan dengan mengkaji buku, jurnal, artikel, serta tulisan-tulisan terkait termasuk bahan yang diperoleh melalui akses internet.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2011:23), data hasil penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*). Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan yaitu:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pengendalian intern, sistem penggajian dan perilaku etis pegawai.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti ; besarnya gaji pegawai dan absensi pegawai.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber, lokasi, maupun responden penelitian atau sumber asli tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang langsung didapatkan penulis dari responden melalui tanya jawab dalam proses wawancara dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan kuesioner.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis bukan dari sumber asli, melainkan melalui perantara. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu beragam informasi yang didapatkan penulis melalui karyawan kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar berkaitan dengan kondisi Ketahanan Pangan serta melalui penelitian kepustakaan (*library research*) dan akses internet.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002). Sedangkan menurut Sugiyono (2011:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Ketahanan Pangan yang berdomisili di Kota Makassar.

Berdasarkan data dari kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar, diketahui bahwa jumlah pegawai sebanyak 102 pegawai. Berikut tabel mengenai status dan golongan pegawai kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar.

Tabel 3.1

Status dan Golongan Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar 2014

Status dan Golongan Pegawai		
PNS	48	
1. Gol. IV	12	
2. Gol III	28	
3. Gol II	8	
Tenaga Harian Lepas (THL)/Kontrak	54	
Jumlah Total	102	

3.5.2 Sampel

Menurut Sekaran (2006:123) sampel diartikan sebagai bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sedangkan menurut Hasan (2002:58) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Penelitian ini, menggunakan penentuan sampel yang dikemukakan oleh Slovin dalam Sekaran (2006: 78) yaitu dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of error* (kesalahan maksimum yang bisa ditolerir sebesar 10 persen)

Sehingga perhitungan sampel penelitian di kantor Katahanan Pangan Kota Makassar, adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{102}{2.02}$$

$$n = 50,49$$

$$n = 50$$

Jadi, besaran sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai.

3.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Pengendalian intern merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2002). Indikator-indikator pengendalian intern (Sukrisno, 2004) yaitu:

X ₁	Lingkungan Pengendalian	Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian interen yang lain, menyediakan disiplin dan struktur.
X ₂	Penaksiran Risiko	Penaksiran risiko entitas untuk tujuan pelaporan keuangan merupakan identifikasi dan analisis terhadap risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
X ₃	Aktivitas Pengendalian	Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu manajemen mencapai tujuan, seperti pengambilan langkah menghadapi risiko untuk mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas pengendalian meliputi persetujuan dari atasan, pemberian wewenang, verifikasi, rekonsiliasi, penelaahan kinerja usaha, pengamanan aktiva perusahaan dan pemisahan tugas.

X ₄ Informasi dan Komunikasi	Informasi yang berhubungan perlu diidentifikasi, ditangkap dan dikomunikasikan dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan para pihak memahami tanggung jawab.
X ₅ Pemantauan	Sistem pengendalian intern harus dimonitor yang memungkinkan proses untuk menilai kualitas kinerja perusahaan sepanjang waktu. Hal ini dapat diselesaikan melalui aktivitas monitoring, evaluasi terpisah, atau kombinasi keduanya.

Perilaku Etis

Perilaku Etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006:58).

Penelitian ini meminjam konsep Tang *et al.*, (dalam Wilopo 2006) untuk menjelaskan indikator perilaku etis dan tidak etis dalam perusahaan. Perilaku etis ini terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu:

1. perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*)
2. perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)
3. perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)
4. perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1 Teknik Skala Pengukuran

Penelitian ini ingin mengukur pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang menyajikan pertanyaan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner ini mencantumkan kolom isian mengenai

identitas responden, pertanyaan yang bersifat terbuka sesuai dengan kebutuhan penulis, dan pertanyaan yang bersifat tertutup mengenai masalah yang diteliti. Untuk pertanyaan tertutup, pilihan jawaban dibuat dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sekaran, 2006:31).

3.7.2. Pengujian Kualitas Data

Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Selanjutnya, hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Sedangkan bila berbicara tentang instrumen penelitian, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2011:348).

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner mengharuskan dilakukannya pengujian terhadap kuesioner sebagai instrumen penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner sebagai instrument penelitian bisadikatakan valid dan reliabel dan mendukung tersajinya data yang berkualitas. Oleh sebab itu, kesimpulan dari hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Terdapat dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas (Ikhsan, 2008: 209).

Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reliability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat keabsahan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan (Rahmianova 2011:59). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software* aplikasi statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

3.7.2.1 Uji Validitas Data

Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi, uji validitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh manainstrumen mampumengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, penulis menguji validitas instrumen melalui pengujian validitas isi (*content validity*). Uji validitas isi adalah suatu alat yang mengukur sejauhmana kuesioner atau alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep (Sugiyono 2002:120).

Pada instrumen penelitian terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan. Untuk menguji validitas butir-butir instrumen dilakukan dengan

menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total, dihitung dengan analisis *Corrected Item-Total Correlation*. Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 10%.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas Data

Telah dibahasakan sebelumnya bahwa hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Untuk itu, menurut Sugiyono (2011:348), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Besarnya tingkat reliabilitas kemudian akan ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan konsistensi reliabilitas internalnya.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yakni analisis tentang karakteristik suatu keadaan dari objek yang diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti karakteristik responden. Dalam penelitian ini digunakan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian yakni perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada kantor ketahanan pangan.

Untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana menilai komponen – komponen kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian yakni dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dari setiap faktor yang

diperoleh dari jumlah skor total dibagi dengan pernyataan yang ada pada setiap faktor. Selanjutnya, skor tersebut diolah dalam pengujian statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran dari setiap faktor pada data instrumen tersebut. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari data instrumen, menunjukkan tingkat pengaruh komponen – komponen pengendalian intern tersebut terhadap persepsi dalam memandang sistem penggajian.

3.7.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang berupa kuesioner ke dalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis regresi berganda. Regresi berganda merupakan kelanjutan atau pengembangan dari proses statistik deskriptif karena dalam menggunakan metode ini dilakukan berbagai perkiraan (estimasi) berdasarkan data-data terkumpul serta melakukan pengujian hipotesis.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan metode statistik regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS. Variabel independen (penerapan wewenang dan tanggung jawab, pengendalian fisik, sistem akuntansi, pemantauan dan evaluasi diekspektasikan dapat mempengaruhi variabel dependen (pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian).

Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Y	=	Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian
A	=	Konstanta (nilai Y apabila nilai X = 0)
$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$	=	Koefisien regresi dari X
β_4, β_5		
X1	=	Lingkungan Pengendalian
X2	=	Penaksiran Risiko
X3	=	Aktivitas Pengendalian
X4	=	Informasi dan Komunikasi
X5	=	Pemantauan

3.7.5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini menggunakan Uji Signifikan Simultan (Uji F). pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua komponen dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-tabel dengan F-hitung. Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar

Kantor ketahanan pangan dibentuk atas berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar nomor 3 tahun 2009 tentang pembentukan kantor ketahanan pangan. Tugas pokok kantor ketahahn pangan adalah melaksanakan kegiatan dan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan pengendalian serta koordinasi bidang ketersediaan pangan dan kerawanan pangan, keamanan dan distribusi serta penyuluhan.

Fungsi kantor ketahanan pangan adalah sebagai berikut:

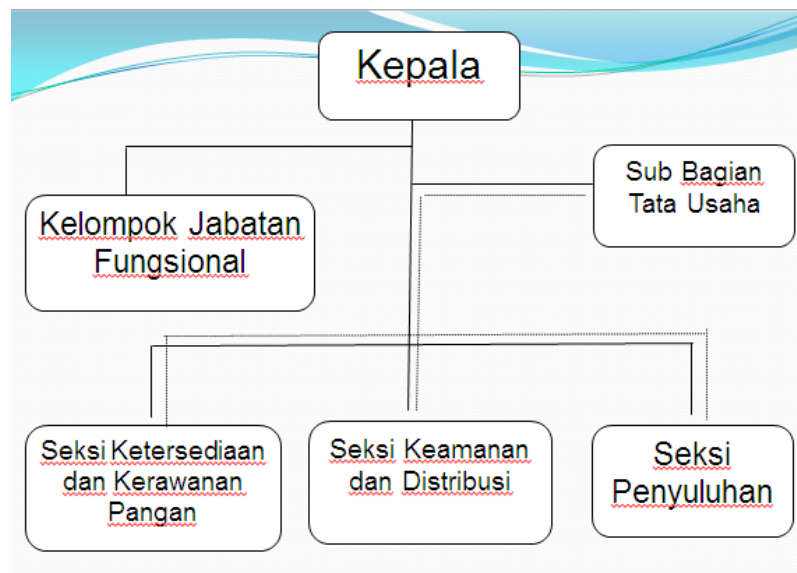
1. Penyediaan bahan perumusan kebijakan di bidang ketersediaan pangan dan kerawanan pangan, keamanan dan distribusi serta penyuluhan.
2. Penyiapan bahan bimbingan peningkatan ketersediaan pangan dan kerawanan pangan, keamanan dan distribusi serta penyuluhan.
3. Peyiapan bahan penyusunan program pemantauan ketersediaan pangan dan kerawanan pangan, keamanan dan distribusi serta penyuluhan.
4. Pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya.
5. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.
6. Pembinaan tenaga fungsional.

Susunan organisasi kantor ketahanan pangan terdiri dari:

1. Kepala Kantor
2. Sub Bagian Tata Usaha
3. Seksi Bagian Ketersediaan dan Kerawanan Pangan
4. Seksi Keamanan dan Distribusi
5. Seksi Penyuluhan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Ketahanan Pangan



Visi kantor ketahanan pangan pada tahun 2014 adalah menjadikan Kota Makassar menjadi basispenyediaan pangan yang aman, bergizi, dan berkelanjutan.

Misi kantor ketahanan pangan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam rangka pelayanan penyediaan pangan berbahan baku lokal.
2. Menumbuhkembangkan kelembagaan lumbung pangan sektor perikanan, pertanian dan peternakan
3. Melakukan pengawasan, pengendalian dan pengelolaan ketersediaan pangan dari sektor perikanan, pertanian dan peternakan.
4. Membangun infrastruktur yang mendukung penyediaan dan pengamanan pangan bergizi yang dapat diakses masyarakat.

Untuk mewujudkan visi misi tersebut, kantor ketahanan pangan Kota Makassar, membuat program, diantaranya:

- 1) Sub Bagian Tata Usaha
 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- 2) Seksi Ketersediaan dan Kerawanan Pangan
 1. Program Ketersediaan Pangan
- 3) Seksi Keamanan dan Distribusi
 1. Program Sarana dan Prasarana
- 4) Seksi Penyuluhan
 1. Program Peningkatan Mutu Pangan

Program-program tersebut dibuat dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap aparat, dan masyarakat terhadap keamanan dan gizi pangan..
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kelembagaan lumbung pangan dalam mendukung penyediaan pangan berbahan baku produk lokal dari hasil perikanan, pertanian dan peternakan.
3. Memelihara sumber pangan perikanan, pertanian dan peternakan untuk pemenuhan kebutuhan pangan berkelanjutan dan berkesinambungan.
4. Meningkatkan derajat kesehatan dan terhindarnya masyarakat dari kerawanan pangan gizi buruk.

4.2 Deskripsi Responden

Hasil Penelitian yang diperoleh dari pengolahan data berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau (40%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau (60%).

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persen
Laki-laki	20	40
Perempuan	30	60

Hasil penelitian berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang (12%), S1 sebanyak 32 orang (64%), D3 sebanyak (6%), dan lulusan SLTA sebanyak 9 orang (18%).

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persen
S2	6	12
S1	32	64
D3	3	6
SLTA	9	18

Hasil penelitian berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa responden berdasarkan dengan jabatan fungsional sebanyak 12 orang (24%), kepala seksi sebanyak 3 orang (6%), dan menjabat staf sebanyak 35 orang (70%).

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Frekuensi	Persen
Fungsional	12	24
Kepala Staf	3	6
Staf	35	70

Hasil penelitian berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden berdasarkan dengan lama bekerja > 15 tahun sebanyak 14 orang (28%), 10 – 15 tahun sebanyak 13 orang (26%), dan 5 – 10 orang sebanyak 6 orang (12%), sementara yang bekerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (34%).

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persen
>15 Tahun	14	28
10 – 15 Tahun	13	26
5 – 10 Tahun	6	12
<5 Tahun	17	34

Hasil penelitian berdasarkan gaji/honor menunjukkan bahwa responden berdasarkan dengan gaji/honor > Rp. 2.000.000,00 sebanyak 24 orang (48%), respinden dengan gaji/honor antara Rp. 1.000.000,00 sampai dengan Rp. 2.000.000,00 sebanyak 10 orang (20%), gaji/honor < Rp. 1.000.000,00 sebanyak 16 orang (32%).

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji/Honor

Keterangan	Frekuensi	Persen
>Rp. 2.000.000,00	24	48
Rp. 1.000.000,00-Rp. 2.000.000,00	10	20
<Rp. 1.000.000,00	16	32

4.3 Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang akan disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistic deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi

data ini adalah berupa distribusi frekwensi yang disajikan per indikator beserta prosentase dan perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian ini terdiri dari satu variable bebas dan satu variable terikat, yakni meliputi data mengenai Pengendalian Intern (X) dan Perilaku Etis (Y). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar. deskripsi dari masing-masing variable berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut hasilnya dijelaskan sebagaimana di bawah ini.

4.3.1 Deskripsi Data Variabel X (Pengendalian Intern)

Berdasarkan data mentah untuk variable X yang terkumpul dari hasil penyebaran angket 50 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir untuk 5 indikator pengendalian intern dengan jawaban skala 5 maka dapat diketahui prosentase skor masing-masing indikator:

Tabel 4.6

Prosentasi Skor Per Indikator Variabel X

No.	Indikator	Σ Skor	%Skor
1	Lingkungan Pengendalian	838	83.80
2	Penaksiran Risiko	778	77.80
3	Aktivitas Pengendalian	810	81.00
4	Informasi dan Komunikasi	808	80.80
5	Pemantauan	784	78.40
Jumlah		4018	80.36%

Sumber: Data diolah (Lampiran)

Dari hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 80,36% dimana perolehan skor

tertinggi (83,80%) terdapat pada indikator “Lingkungan Pengendalian”. Sementara skor terendah (778%) pada indikator “Penaksiran Risiko”.

4.3.2 Deskripsi Data Variabel Y (Perilaku Etis)

Berdasarkan data mentah untuk variabel Y yang terkumpul dari hasil penyebaran angket pada 50 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 4 butir instrument dengan pilihan jawaban berskala 5 maka dapat diketahui prosentase skor dari masing-masing pertanyaan:

Tabel 4.7

Prosentasi Skor Per Indikator Variabel Y

No.	Indikator	Σ Skor	%Skor
1	Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (<i>abuse position</i>)	183	73.20
2	Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (<i>abuse power</i>)	212	84.80
3	Perilaku yang menyalahgunakan sumberdaya (<i>abuse resources</i>)	209	83.60
4	Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (<i>no action</i>)	195	78.00
Jumlah		799	79.90%

Sumber: Data diolah (Lampiran)

Dari hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah 79,90% dimana perolehan skor tertinggi (84,80%) terdapat pada indikator “Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)”, dan skor paling rendah (73,20%) terdapat pada indikator “Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*)”.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software* statistik, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika

angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$, dimana nilai $r\text{-tabel}$ untuk sampel sebanyak 50 adalah 0,278, sebagaimana dapat digambarkan pada tabel.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel

Variabel	Butir Instrument	$r\text{-hitung}$	$R\text{-tabel}$	Ket.
Perilaku Etis	a. P1	0,605	0,278	Valid
	b. P2	0,742	0,278	Valid
	c. P3	0,331	0,278	Valid
	d. P4	0,691	0,278	Valid
Instrument Variabel Pengendalian Intern				
Lingkungan Pengendalian	e. P1	0,595	0,278	Valid
	f. P2	0,765	0,278	Valid
	g. P3	0,675	0,278	Valid
	h. P4	0,598	0,278	Valid
Penaksiran Risiko	a. P1	0,723	0,278	Valid
	b. P2	0,704	0,278	Valid
	c. P3	0,682	0,278	Valid
	d. P4	0,501	0,278	Valid
Aktivitas Pengendalian	a. P1	0,401	0,278	Valid
	b. P2	0,702	0,278	Valid
	c. P3	0,685	0,278	Valid
	d. P4	0,458	0,278	Valid
Informasi dan komunikasi	a. P1	0,668	0,278	Valid
	b. P2	0,459	0,278	Valid
	c. P3	0,501	0,278	Valid
	d. P4	0,673	0,278	Valid

Pemantauan	a. P1	0,710	0,278	Valid
	b. P2	0,784	0,278	Valid
	c. P3	0,699	0,278	Valid
	d. P4	0,873	0,278	Valid

Sumber: Data diolah (Lampiran)

4.4.2 Uji Reliabelitas

Dari data berikut ini dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya .secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian reliabel.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Perilaku Etis	0,695	0,6	Reliabel
Lingkungan Pengendalian	0,764	0,6	Reliabel
Penaksiran Risiko	0,761	0,6	Reliabel
Aktivitas Pengendalian	0,716	0,6	Reliabel
Informasi dan komunikasi	0,735	0,6	Reliabel
Pemantauan	0,822	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah (Lampiran)

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh komponen kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis digunakan teknik analisis regresi berganda dengan program SPSS. Pengujian dilakukan dengan meregresikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Table 4.10
Ringkasan Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.489	5.576		2.419	.020
Lingkungan Pengendalian	.271	.216	.183	1.252	.217
Penaksiran Resiko	.133	.275	.089	.481	.633
Aktivitas Pengendalian Informasi dan Komunikasi	-.524	.230	-.352	-2.275	.028
Pemantauan	-.086	.282	-.047	-.307	.761
	.368	.195	.317	1.893	.065

a. Dependent Variable: Perilaku Etis
sumber: data diolah (lampiran)

Data hasil *output* SPSS, maka model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh komponen kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis adalah:

$$\text{Perilaku Etis (Y)} = 13.489 + 0,271X_1 + 0,133 X_2 - 0,524X_3 - 0,086X_4 + 0,368X_5$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Nilai konstanta adalah 13,498 hal ini berarti jika variabel independen bernilai 0, maka variabel dependen (perilaku etis) bernilai positif yaitu 13,498.

2) $\beta_1 = 0,271$ yang menunjukkan bahwa komponen lingkungan

pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian lingkungan, akan dapat meningkatkan perilaku etis. Besarnya lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,271 atau 27,1%.

3) $\beta_2 = 0,133$ yang menunjukkan bahwa komponen penaksiran risiko

berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi penaksiran risiko, akan dapat meningkatkan perilaku etis. Besarnya pengaruh penaksiran risiko terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,133 atau 13,3%.

4) $\beta_3 = -0,524$ yang menunjukkan bahwa komponen aktivitas

pengendalian berpengaruh negatif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat aktivitas pengendalian, akan dapat menurunkan tingkat perilaku etis. Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu -0,524 atau -52,4%.

5) $\beta_5 = -0,086$ yang menunjukkan bahwa komponen informasi dan

komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat informasi dan komunikasi,

akan dapat menurunkan tingkat perilaku etis. Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu -0,086 atau -8,6%.

- 6) $\beta_6 = 0,368$ yang menunjukkan bahwa komponen pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pemantauan, akan dapat menaikkan tingkat perilaku etis. Besarnya pengaruh aktivitas pemantauan terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,368 atau 36,8%.

4.5.2 Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan (serempak) dapat diuji dengan menggunakan uji ANOVA atau F test. Jika probabilitas nilai signifikansi $< 0,05$ maka hal ini menandakan H_4 diterima dan H_0 ditolak, dan apabila jika probabilitas nilai signifikansi $> 0,05$ maka hal ini menandakan H_4 ditolak dan H_0 diterima. Dimana koefisien pada penelitian ini adalah 0,05 dari hasil program SPSS yang dilakukan mengestimasi data, pada tabel uji simultan.

Table 4.11

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.953	5	8.191	2.281	.063 ^b
	Residual	158.027	44	3.592		
	Total	198.980	49			

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian, Penaksiran Resiko

Berdasarkan penjelasan pada tabel uji simultan, diketahui bahwa nilai probabilitas yakni 0,063 yang dimana $> 0,05$, maka hasil dari model regresi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh komponen-komponen kepatuhan pengendalian internal terhadap perilaku etis secara simultan hal ini menandakan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepatuhan intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada kantor ketahanan pangan Kota Makassar. Dalam penelitian ini, variable independen yakni pengendalian intern dibagi menjadi lima indikator yang diuji dengan variable dependen, perilaku etis.

Berdasarkan hasil uji simultan, lima indikator pengendalian intern didapati hasil bahwa tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku etis. Meskipun begitu, berdasarkan hasil analisis regresi berganda, didapati bahwa adanya beberapa indikator yang memiliki pengaruh positif, diantaranya lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, dan pemantauan. Sementara indikator aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi berpengaruh negatif.

1. Lingkungan pengendalian

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, indikator lingkungan pengendalian memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis di kantor ketahanan pangan Kota Makassar dengan nilai $\beta = 0,271$. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan pengendalian dapat memberikan perbaikan perilaku etis pada karyawan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner seputar lingkungan pengendalian mencakup antara lain integritas dan nilai etika, pemberian wewenang dan tanggung jawab,

partisipasi dewan komisaris dan komite audit, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia dapat dipahami oleh pegawai sehingga memberikan dampak positif terhadap perilaku etis.

2. Penaksiran risiko

Penaksiran risiko berpengaruh positif dengan nilai $\beta = 0,133$ berdasarkan hasil analisis regresi berganda. Hal ini mengindikasikan para pegawai kantor ketahanan pangan Kota Makassar memahami penaksiran risiko yang merupakan proses pengidentifikasian, analisis, dan pengelolaan risiko yang relevan agar dalam pelaporan sesuai dengan kewajaran dan standar yang berlaku umum. Hal ini tentu berdampak pada perbaikan perilaku etis.

3. Aktivitas pengendalian

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapati hasil bahwa indikator aktivitas pengendalian berpengaruh negative terhadap perilaku etis dengan nilai $\beta = -0,524$. Hal ini berarti aktivitas pengendalian tidak memberikan peningkatan pada perilaku etis pegawai kantor ketahanan pangan kota Makassar. Di sisi lain hal juga menunjukkan bahwa kurangnya aktivitas pengendalian seperti review atas kinerja, identifikasi penyimpangan informasi, dan pengendalian fisik serta *management assessment*.

4. Informasi dan komunikasi

Indikator informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis pegawai di kantor ketahanan pangan dengan nilai $\beta = -0,086$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator informasi dan komunikasi tidak memberikan dampak positif terhadap perilaku etis, justru sebaliknya. Hasil negatif indikator ini juga menunjukkan pemahaman serta kurangnya

kualitas informasi, ketersediaan informasi serta updating informasi dan pemeliharaan data. Sementara komunikasi meliputi kurangnya penerapan garis komando dan wewenang, tugas serta tanggung jawab pegawai dan penelusuran kewajaran transaksi.

5. Pemantauan

Aktivitas pemantauan bermanfaat untuk mempertimbangkan apakah pengendalian tersebut beroperasi sebagaimana yang diharapkan dan bahwa pengendlain tersebut dimodifikasi sebagaimana mestinya jika perubahan kondisi menghendaknya. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapati bahwa indikator pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis pegawai di kantor ketahanan pangan kota Makassar dengan nilai $\beta = -0,368$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan pengendalian intern tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan ketahanan pangan kota Makassar.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapati indikator lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, dan pemantauan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis pada karyawan ketahanan pangan kota Makassar. Sementara indikator aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi berpengaruh negative terhadap perilaku etis karyawan ketahanan pangan kota Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian intern, terkhusus pada indikator aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis.

2. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas objek penelitian pada badan, kantor atau instansi pemerintahan lainnya se-Indonesia sehingga hasilnya bisa digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens A, Beasley S, Elder J, *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*, Jilid 1, Edisi 12, Erlangga, Jakarta.
- Arens, James, Loebbecke, Amir 2009. *Auditing Pendekatan Terpadu*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Buckley, M. R., D. S. Wiese M. G. and Harvey, 1998. An Investigation into Dimensions of Unethical Behavior. *Journal of Education for Bussiness* 73.
- Daft, Richard L, 2002. *Manajemen*, Jilid 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Guy, Dan M, 2003. *Auditing*, Edisi 5, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Hendriksen, Eldon, S. and Michael F. van Breda, 1992. *Accounting Theory*, 5th ed. Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2009. *Standar Profesi Akuntan Publik Indonesia 2001*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis L. dan Jackson H, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, 2001. *Sistem Akuntansi*, Cetakan ketiga, Edisi Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono, 2002, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukrisno, Agoes, 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*, Edisi ketiga, Jilid 1, Lembaga Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Wilipo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Simposium NASional Akuntansi XII*. STIE Perbanas

LAMPIRAN

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Kusuma Agrianto Amir
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 12 Juni 1986
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : BTP Jln.Kerukunan Timur III Blok H/403
Telepon Rumah dan HP : 085398716674
Alamat *E-mail* : kusumaagrianto@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- 1993 - 1999 SDN TAMALANREA II
- 1999 - 2002 SMPN 30 MAKASSAR
- 2002 - 2005 SMA NEGERI 4 MAKASSAR

Pengalaman

- 2007 - sekarang Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Kota Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Oktober 2014

Kusuma Agrianto Amir

KUESIONER

Ditujukan untuk mendukung data penelitian yang diberijudul: **Pengaruh Pengendalian intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian.**

IDENTITAS RESPONDEN

Isi dengan jelas dan coretlah yang tidak perlu dan berilah tanda X pada kotak.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Pendidikan : S2/S1/D3/SLTA

Jabatan :

Lama Bekerja :

Gaji/Honor : ☐ <Rp. 1.000.000,00
☐ Rp. 1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00
☐ >Rp. 2.000.000,00

Bapak/Ibu diharapkan mengisi salah satu dari kolom yang tersedia. Berilah tanda √ untuk kolom yang Bapak/Ibu pilih.

Pilihan	Arti
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
A	Pengendalian intern dalam Sistem Penggajian	SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan Pengendalian					
1.	Di kantor tempat anda bekerja, kebijakan dan prosedur sistem penggajian yang telah ditetapkan, dilaksanakan oleh orang – orang yang berkompeten.					
2.	Di kantor tempat anda bekerja, tindakan pimpinan yang dilaksanakan secara intensif untuk mengurangi tindakan pegawai yang berbuat tidak jujur.					
3.	Di kantor tempat anda bekerja, memiliki peraturan baik secara lisan maupun tulisan yang mengatur masalah etika perilaku.					
4.	Di kantor tempat anda bekerja, penerapan sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada					
2	Penaksiran Risiko					
5.	Di kantor tempat anda bekerja, menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk mensosialisasikan peraturan dan kebijakan baru dalam sistem penggajian.					
6	Di kantor tempat anda bekerja, ada tindakan dalam mengurangi risiko dalam kaitannya dengan sistem pengendalian					
7.	Di kantor tempat anda bekerja, ada sosialisasi penggunaan teknologi informasi dalam aktivitas penggajian.					
8.	Di kantor tempat anda bekerja ada penaksiran risiko atas kemungkinan salah saji laporan keuangan yang meliputi kejadian kejadian internal.					
3	Aktivitas Pengendalian					
9.	Di kantor tempat anda bekerja, pemeriksaan terhadap kesesuaian pengeluaran kas untuk penggajian dilakukan secara teratur.					
10.	Di kantor tempat anda bekerja saldo gaji/honor yang ada dapat dijamin perlindungannya dari kemungkinan perilaku tidak etis.					
11.	Di kantor tempat anda bekerja, bukti pemberian gaji/honor terdiri dari					

	beberapa rangkapan dan didistribusikan kepada bagian yang berbedaguna kepentingan pengawasan internal.					
12.	Di kantor tempat anda bekerja, pemberian gaji/honor telah bernomor dan tercetak.					
4	Informasi dan Komunikasi					
13.	Di kantor tempat anda bekerja, terdapat sistem informasi yang menunjukkan dan mencatat semua transaksi pemberian gaji/honor yang sah.					
14.	Di kantor tempat anda bekerja, terdapat sistem informasi dalam hal posting dan pengikhtisaran yang benar atas transaksi-transaksi pemberiangaji/honor					
15.	Di kantor tempat anda bekerja, terdapat sistem informasi dalam pengotorisasian transaksi-transaksi pemberian gaji/honor oleh pejabat yang berwenang					
16.	Di kantor tempat anda bekerja,informasi yang dihasilkan oleh masing-masing bagian dijamin keabsahannya sehubungan dengan aktivitas pengendalian..					
5	Pemantauan					
17.	Ditempat anda bekerja, evaluasi atas pengendalian intern terhadap sistem penggajian dilakukan secara terus menerus.					
18.	Di kantor tempat anda bekerja, dilakukan aktivitas pemantauan untuk menilai operasi pengendalian internal pemberian gaji/honor.					
19.	Di kantor tempat anda bekerja, kegiatan evaluasi didokumentasi kan secara memadai.					
20.	Dikantor tempat anda bekerja ,terdapat bukti dilakukannya fungsi pengendalian, seperti data keuangan.					
B	Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	SS	S	KS	TS	STS
21.	Di kantor tempat anda bekerja, manajemen tidak menyalah gunakan kedudukan sehingga menggunakan kesempatan tersebut untuk mengakses sistem penggajian tanpa mengikuti prosedur yang berlaku					
22.	Di kantor tempat anda bekerja, tidak wajar bila manajemen meminta bonus lebih dengan alasan bahwa ia bekerja lebih keras dari yang lain.					

23.	Di kantor tempat anda bekerja, manajemen tidak menyalahgunakan sumberdaya terutama yang terkait dengan gaji/honor untuk kepentingan pribadi.					
24.	Di kantor anda bekerja, manajemen tidak akan diam saja bila pegawai lain bertindak merugikan di lingkungan tempatnya bekerja, misalnya membiarkan pegawai/honoror menerima gaji/honor lebih cepat dari pada waktunya atau mendapat gaji/honor lebih, padahal tidak melakukan kerja lembur.					

TABULASI DATA

No	Lingkungan Pengendalian				Penaksiran Risiko				Aktivitas Pengendalian				Informasi dan Komunikasi				Pemantauan				Perilaku Etis			
	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4
1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
11	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5
12	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
20	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
21	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4

27	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
28	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
29	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
30	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4
33	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
34	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
35	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
36	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
37	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2
38	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3
39	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4
43	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	5	5
44	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1
49	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1
50	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	1
total	211	207	210	210	198	191	196	193	211	198	194	207	211	197	194	206	198	195	194	197	183	212	209	195
	838				778				810				808				784				799			

Correlations**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

STATISTIK**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

			X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Lingkungan Pengendalian
Spearman's rho	X1.1	Correlation Coefficient	1.000	.208	.243	-.006	.595**
		Sig. (2-tailed)	.	.146	.090	.968	.000
		N	50	50	50	50	50
	X1.2	Correlation Coefficient	.208	1.000	.642**	.372**	.765**
		Sig. (2-tailed)	.146	.	.000	.008	.000
		N	50	50	50	50	50
	X1.3	Correlation Coefficient	.243	.642**	1.000	.310*	.675**
		Sig. (2-tailed)	.090	.000	.	.029	.000
		N	50	50	50	50	50
	X1.4	Correlation Coefficient	-.006	.372**	.310*	1.000	.598**
		Sig. (2-tailed)	.968	.008	.029	.	.000
		N	50	50	50	50	50
	Lingkungan Pengendalian	Correlation Coefficient	.595**	.765**	.675**	.598**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Penaksiran Resiko
Spearman's rho	X2.1	Correlation Coefficient	1.000	.346	.753	-.105	.723
		Sig. (2-tailed)	.	.014	.000	.469	.000
		N	50	50	50	50	50
	X2.2	Correlation Coefficient	.346	1.000	.214	.284	.704**
		Sig. (2-tailed)	.014	.	.135	.046	.000
		N	50	50	50	50	50
	X2.3	Correlation Coefficient	.753**	.214	1.000	.045	.682**
		Sig. (2-tailed)	.000	.135	.	.757	.000
		N	50	50	50	50	50
	X2.4	Correlation Coefficient	-.105	.284*	.045	1.000	.501**
		Sig. (2-tailed)	.469	.046	.757	.	.000
		N	50	50	50	50	50
	Penaksiran Resiko	Correlation Coefficient	.723**	.704**	.682**	.501**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	50	50	50	50	50

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Aktivitas Pengendalian
Spearman's rho	X3.1	Correlation Coefficient	1.000	.146	-.107	.130	.401**
		Sig. (2-tailed)	.	.310	.458	.368	.004
		N	50	50	50	50	50
	X3.2	Correlation Coefficient	.146	1.000	.672**	.015	.702**
		Sig. (2-tailed)	.310	.	.000	.917	.000
		N	50	50	50	50	50
	X3.3	Correlation Coefficient	-.107	.672**	1.000	.029	.685**
		Sig. (2-tailed)	.458	.000	.	.843	.000
		N	50	50	50	50	50
	X3.4	Correlation Coefficient	.130	.015	.029	1.000	.458**
		Sig. (2-tailed)	.368	.917	.843	.	.001
		N	50	50	50	50	50
	Aktivitas Pengendalian	Correlation Coefficient	.401**	.702**	.685**	.458**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.
		N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Informasi dan Komunikasi
Spearman's rho	X4.1	Correlation Coefficient	1.000	.204	.053	.550**	.668**
		Sig. (2-tailed)	.	.156	.717	.000	.000
		N	50	50	50	50	50
	X4.2	Correlation Coefficient	.204	1.000	.237	.229	.459**
		Sig. (2-tailed)	.156	.	.097	.110	.001
		N	50	50	50	50	50
	X4.3	Correlation Coefficient	.053	.237	1.000	.054	.501**
		Sig. (2-tailed)	.717	.097	.	.708	.000
		N	50	50	50	50	50
	X4.4	Correlation Coefficient	.550**	.229	.054	1.000	.673**
		Sig. (2-tailed)	.000	.110	.708	.	.000
		N	50	50	50	50	50
	Informasi dan Komunikasi	Correlation Coefficient	.668**	.459**	.501**	.673**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.
		N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Pemantauan
Spearman's rho	X5.1	Correlation Coefficient	1.000	.682**	.326*	.581**	.710**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.021	.000	.000
		N	50	50	50	50	50
	X5.2	Correlation Coefficient	.682**	1.000	.454**	.865**	.784**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.000	.000
		N	50	50	50	50	50
	X5.3	Correlation Coefficient	.326*	.454**	1.000	.541**	.699**
		Sig. (2-tailed)	.021	.001	.	.000	.000
		N	50	50	50	50	50
	X5.4	Correlation Coefficient	.581**	.865**	.541**	1.000	.873**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
		N	50	50	50	50	50
	Pemantauan	Correlation Coefficient	.710**	.784**	.699**	.873**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Orrelations

			Y1	Y2	Y3	Y4	Perilaku Etis
Spearman's rho	Y1	Correlation Coefficient	1.000	.407**	-.068	.044	.605**
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.638	.762	.000
		N	50	50	50	50	50
	Y2	Correlation Coefficient	.407**	1.000	.231	.438**	.742**
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.107	.001	.000
		N	50	50	50	50	50
	Y3	Correlation Coefficient	-.068	.231	1.000	.155	.331*
		Sig. (2-tailed)	.638	.107	.	.282	.019
		N	50	50	50	50	50
	Y4	Correlation Coefficient	.044	.438**	.155	1.000	.691**
		Sig. (2-tailed)	.762	.001	.282	.	.000
		N	50	50	50	50	50
	Perilaku Etis	Correlation Coefficient	.605**	.742**	.331*	.691**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.
		N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).